

株式会社シニアライフアシスト

クラウド型勤怠管理システムの導入等の業務改善を通じてインターバル制度を導入、離職率は一桁まで減少



所在地	香川県高松市	事業種別	有料老人ホーム、 通所・短期入所介護事業
設立年	2003年	全従業員数	101名（2022年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2017年9月	
	インターバル時間：	9時間	
	適用対象範囲：	全従業員（管理職・パート従業員を含む）	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入・運用の目的

当社は離職率がとても高い時期があり、30%近い値で推移していました。経営者層も離職率が高いと、介護サービスに影響が出てしまい、従業員が育たない、主任クラス、課長クラス等の人材も育っていかないということ懸念していました。社内で協議した結果、これからは、「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革等」をアピールしないと採用活動が難しいことになると考え、2017年に香川県が公募していた「働き方改革かがわモデル」に応募しました。その際に社会保険労務士の先生から「勤務間インターバル制度」もこれから大事になりますとアドバイスを頂いたことから、各種働き方改革の取り組みをはじめたことがきっかけです。

（２）制度導入・運用にあたって

「働き方改革かがわモデル」への申し込みをきっかけに、就業規則の変更、年次有給休暇取得率の向上、勤務間インターバル制度の導入に対して、全従業員への意識調査のためにアンケートを実施しました。特に、現在の勤怠管理（紙での管理）が不便であるという結果をもとに、クラウド型システムを導入する結論に至りました。

クラウド型勤怠システムは、自分のスマートフォンから年次有給休暇の残日数やインターバル時間の可視化、各種申請等を全てできるような設定としております。例えば、当日の勤務終了後、翌日9時間のインターバル時間を開けないで、打刻してしまうと勤怠アラートが出ます。

クラウド型勤怠管理システム導入前であれば、約3割の従業員は「導入したくない」と回答をしていましたが、各管理簿（出退勤、年次有給休暇管理簿等）を探す時間も減り、ペーパーレスとなったことから、システム導入後に再びアンケートを取ったところ、「導入してよかった」という声が増えました。その他、決済システムや介護記録等もクラウド化をすることにより、バックオフィス業務の全体的な見直し、無駄な時間の削減につながりました。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は9時間に設定しています。介護保険法に則った人員配置基準も踏まえながら、9時間あれば法令を遵守しながら、人員配置基準を満たすことができると考え、設定しました。

② インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法

制度上は、翌日の勤務開始時刻を遅らせた上で、本来の始業時刻の部分は、「勤務したものとみなし」給与計算も通常勤務したものとみなして計算しています。

③ インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）

適用除外の設定は設けていません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

シフト勤務制がうまく回っているため、従業員がインターバル時間を確保できないケースはほとんど起こっていません。半年に1回くらい、入居者の体調不良等により、その方にしか勤務を頼めない場合には、始業時刻をずらして、お昼から出勤する等の対応を取っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【クラウド型勤怠管理システムの導入】

インターバル時間がしっかりと取得できていない場合、全従業員（パートを含む）は、勤怠アラートがスマートフォンに表示されます。年5日の年次有給休暇の取得義務についても、スマートフォンに表示され、個人で管理してもらうために役立っています。

【介護記録のペーパーレス化について】

その他、利用者の介護記録については、タブレットを活用しながらデジタルで記録をとっています。（具体例：いつご飯を食べたか、体温、排泄、お風呂の記録等、誰でもいつでも記録ができるように、施設の各場所に配置をしています。）

紙での記録の時は、最終的に転記作業が発生していたため、とりまとめが大変でしたが、ペーパーレス化することにより、作業時間の削減ができています。

【勤務シフトの工夫】

従業員に合った働き方を尊重しているため、正社員は全部で7パターン、パートも含めると全部で38種類勤務のパターンがあります。特に、遅出の翌日に早出をすることにならないようシフト編成には注意を払っています。仮に、遅出の翌日に早出をせざるを得ない場合でも、インターバル時間を9時間空けるようにしているので、管理職はシフトを組む際に「遅出の日は残業させない」等の意識付けに十分注意しています。

（4）制度導入・運用の効果

離職率の低下が一番の成果だと思います。因果関係は不明ですが、クラウド型システムを導入した辺りから離職率が減り、2020年度で10%を切りました。おそらく、色々なこと（業務改善）を行っていたので、勤務間インターバル制度の導入はひとつの要因だと思います。

ワーク・ライフ・バランスの取組みで外部に紹介されるようになり、従業員も写真やコメント等が掲載されると、旦那さんや子どもに「お母さんニュースに出ていたよね」みたいな形で、誇りまではいなくても、「この会社で働いていることが評価されている」みたいなことを従業員から聞きました。この会社に誇りを持ってもらえる取組みに繋がっていたら嬉しいと思います。

また、外部からの講演依頼や取材等の機会を頂き、対外的な企業イメージの向上につながっていると感じています。

従業員採用については、新卒も含めコンスタントに採用が来ています。二次効果も含め、良い宣伝になっていると感じます。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

勤務間インターバル制度の導入というよりは、働き方改革への取組みがきっかけとなり、年次有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減、男性の育児休暇取得率の向上、そして勤務間インターバル制度の運用につながっていったと認識しております。

「企業を良くしたい」という想いを実現するひとつの取組みが「勤務間インターバル制度」ですので、「うちの会社はこうなりたいから、このような取組みを行っていく」という姿勢が大事だと感じます。勤務間インターバル制度はあくまでも一つの手法です。

(R4.3)